

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara dalam Edison, dkk 2017, hlm. 7).

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung kepada Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor penentu lancar atau tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan organisasi juga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Menurut Handoko (2014, hlm. 11) mengemukakan bahwa “sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan”.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung adalah sebuah instansi yang bertanggung jawab atas pengolahan informasi dalam lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung. Dalam Peraturan Bupati Nomor 109 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik mempunyai tugas pokok yang strategis yaitu meningkatkan pelayanan publik bidang informasi dan komunikasi demi terwujudnya kualitas produk perencanaan pembangunan daerah dan *e-government* yang terintegrasi. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung

juga fokus dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas internal dinas sendiri.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung membutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Sebagaimana dikemukakan oleh August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2018, hlm. 196) berpendapat bahwa *“performance is output derives from processes human otherwise”* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Suatu organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja yang terbaik dari pegawainya. Kinerja pegawai yang maksimal merupakan aset yang tak ternilai bagi suatu organisasi, maka dari itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Akan tetapi pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung saat ini belum dapat dikatakan optimal.

Secara garis besar, indikator kinerja Menurut Edison, dkk (2017, hlm. 193) terdiri dari Target, Kualitas, Waktu dan Taat Asas. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang penulis fokuskan pada pegawai Dinas Informatika, Komunikasi dan Statistik Kabupaten Bandung, diperoleh data bahwa terdapat indikasi kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari adanya beberapa masalah indikator kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan organisasi, misalnya dari segi target dan kualitas.

Salah satu fenomena yang ditemukan penulis yaitu mengenai ketidakhadiran pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung. Ketidakhadiran pegawai ini mencerminkan kurangnya tingkat kesadaran atas tanggung jawab pegawai yang berarti kinerja pegawai tersebut masih belum optimal.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran Tahun 2018, 2019, 2020.

No.	Tahun	Target Kehadiran (%)	Realisasi Kehadiran (%)	Realisasi Ketidak-Kadiran (%)			Terlam-bat Masuk (%)	Pulang Lebih Awal (%)
				S	I	TK		
1	2018	100	80.70	7.8	5.5	6.0	18.9	9.0
2	2019		83.03	6.1	4.7	5.9	16.2	7.4
3	2020		85.91	6.6	3.41	4.08	14.0	6.8

Sumber: Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kab. Bandung

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit ataupun izin masih dapat ditoleransi organisasi karena adanya hak sakit dan hak izin bagi pegawai. Namun, terlihat juga pada table 1.1 dimana pada tahun 2018, 2019, dan 2020 masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan aturan jam kantor, juga pegawai yang pulang lebih awal karena tidak sesuai dengan aturan jam kantor setiap tahunnya.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Nilai Rata-Rata SKP

Target Capaian Nilai	Tahun		
	2018	2019	2020
100	85.02	88.96	90.41

Sumber: Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bandung

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa pencapaian nilai kinerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung pada tahun 2018 mendapatkan penilaian 85.02. Di tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3.94 sehingga di tahun 2019 nilai kinerja menjadi 88.96. Lalu, pada tahun berikutnya yaitu tahun 2020, penilaian kinerja mengalami peningkatan kembali sebesar 1.45, sehingga nilai kinerja di tahun 2020 menjadi 90.41.

Tabel 1. 3
Tunjangan Kinerja 2018 - 2020

Tahun		
2018	2019	2020
1.840.137.332	5.696.339.163	7.149.565.651

Sumber: Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bandung

Berdasarkan table 1.3 mengenai tunjangan kinerja pegawai dari tahun 2018 – 2020 Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung dapat diketahui bahwa adanya kenaikan yang sangat signifikan tahun ke tahunnya hingga 4.123.674 atau sekitar 41.23%. Dalam hal ini bisa dikaitkan dengan PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 20 TAHUN 2011 TENTANG TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL:

1. Bahwa berdasarkan pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil sebagaimana telah tiga belas kali diubah terakhir dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2011, antara lain dinyatakan bahwa apabila ada alasan-alasan yang kuat, kepada pegawai negeri sipil dapat diberikan tunjangan-tunjangan lain dan apabila berlaku bagi pegawai negeri sipil tertentu diatur dengan peraturan presiden.
2. Bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi, perhitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil perlu ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan dengan menerapkan prinsi-prinsip: adil, objektif, transparan dan konsisten perlu di dasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan penilaian prestasi kerja pegawai serta mempertimbangkan kemampuan negara.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi menempuh beberapa cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi pegawai serta pemberian kompensasi yang layak. Menurut Simamora dalam Priansa (2017, hlm. 159), Ada dua jenis kompensasi yang diberikan suatu organisasi secara garis besar yaitu: (1) Kompensasi Finansial; a)

Kompensasi Langsung yang meliputi bayaran pokok, prestasi, insentif dan tertangguh, b) kompensasi tidak langsung yang meliputi program perlindungan, bayaran diluar jam kerja dan fasilitas (2) Kompensasi Non Finansial; a) pekerjaan dan b) Lingkungan Kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan organisasi. Menurut G.R Terry dalam Suwatno dan Priansa (2018, hlm. 234) mengemukakan bahwa: “*Lattery imcentive means that which incites or a tendency to incite action*” yang artinya insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut Sarwoto dalam Suwatno dan Priansa (2018, hlm. 235), menjelaskan bahwa jenis insentif digolongakan menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non material. Pemberian insentif di dalam suatu organisasi memegang peranan penting karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks. Selain berguna untuk memotivasi pegawai, pemberian insentif diberikan kepada pegawai agar mereka tetap mempertahankan kinerjanya, karena tidak menutup kemungkinan pegawai memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari organisasi sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Pemberian insentif secara sengaja diberikan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang, dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana dijelaskan di atas, maka penulis menduga dalam hal ini bahwa faktor insentif sangat berhubungan erat dan berpotensi mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk membuktikan dugaan tersebut maka perlu melakukan penelitian lebih lanjut.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah faktor kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung yang masih belum optimal. Menurut Mangkunegara (2015, hlm. 11) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi. (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kompensasi yang layak dan struktur serta *job design*.

Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah bagaimana pemberian kompensasi berupa insentif dilaksanakan secara adil dan memadai (*equal work equal pay*). Oleh karena itu dibutuhkan pendekatan-pendekatan tertentu dalam pemberian insentif untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

Dari pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung. Adapun permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran efektivitas pelaksanaan pemberian insentif di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung?
- 2 Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung?
- 3 Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung?

3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas pelaksanaan pemberian insentif di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

3.3 Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian ilmiah tentang Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

Sedangkan secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Merupakan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai ilmu pemberian insentif khususnya mengenai kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, bahan kajian serta pertimbangan agar penelitian ini dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian insentif di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung
- b. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan mengenai pemberian insentif dan kinerja karyawan, serta sebagai salah satu syarat akademik untuk memenuhi tugas akhir pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Strata 1 (S1) Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.

- c. Bagi Pihak Lainnya, diharapkan penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti mengenai pemberian insentif dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.